



Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

College van Arbiters

ARBITRAAL VONNIS

nr. 1575

d.d. 28 november 2022

in de zaak van:

De heer H.M. WILLEMS,

wonende te Zwolle,

verzoeker,

gemachtigde: mr. W.K. van Zetten

tegen:

de besloten vennootschap

PEC ZWOLLE B.V.,

gevestigd te Zwolle,

verweester,

gemachtigde: mr. J.A. Hamelink



ARBITRAAL VONNIS NR. 1575

De arbitragecommissie van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB) bestaande uit mr. F.W.H. van den Emster, voorzitter, wonende te Rotterdam, mr. J.D. Loorbach, wonende te Rotterdam, arbiter, dhr. C.F. Hollestelle, wonende te Roosendaal, en mr. drs. G. Barendregt, secretaris, heeft vonnis gewezen in de navolgende zaak:

DE HEER H.M. WILLEMS,

wonende te Zwolle,

verzoeker,

gemachtigde: mr. W.K. van Zetten

tegen:

de besloten vennootschap

PEC ZWOLLE B.V.,

gevestigd te Zwolle,

verweerster,

gemachtigde: mr. J.A. Hamelink

Het verloop van de procedure

1. Verzoeker, hierna te noemen: **“Willems”**, heeft op 22 september 2002 een verzoekschrift met 23 producties bij de KNVB ingediend, gericht tegen verweerster, hierna te noemen: **“PEC Zwolle”**, strekkende tot:



ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- a. Primair om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling aan Willems van een vergoeding ter grootte van € 175.000,- netto, althans € 175.000,- bruto, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 31 mei 2022 of een andere door de Arbitragecommissie in goede justitie te bepalen datum.
- b. Subsidiar om de arbeidsovereenkomst per eerst mogelijke datum te ontbinden onder toekenning aan Willems van een billijke vergoeding ter grootte van € 175.000,- netto, althans € 175.000,- bruto, althans een door de Arbitragecommissie in goede justitie zelf te bepalen bedrag, dan wel een door de Arbitragecommissie in goede justitie te bepalen vergoeding naar billijkheid, en Willems in de gelegenheid te stellen om het verzoek tot ontbinding in te trekken indien en voor zover de Arbitragecommissie voornemens is om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning aan Willems van een vergoeding die lager is dan het totaalbedrag dat Willems onder de Arbeidsovereenkomst nog aan bruto inkomen zou hebben ontvangen voor de periode vanaf de dag waartegen de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden tot en met 30 juni 2023.
- c. Primair en subsidiar om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling aan Willems van een transitievergoeding ter grootte van € 12.852,- althans een door de Arbitragecommissie zelf in goede justitie te bepalen bedrag.
- d. Primair en subsidiar om PEC Zwolle te veroordelen tot uitbetaling aan Willems van het saldo aan niet opgenomen verlofuren voor de jaren 2019 tot en met 2021 ten belope van € 28.123,- althans een nader door de Arbitragecommissie zelf in goede justitie te bepalen bedrag, en voor het jaar 2022 ten belope van € 6.837,- althans een door de Arbitragecommissie zelf in goede justitie te bepalen bedrag, in beide gevallen te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.



- 1.2 Om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling van een bedrag aan achterstallig salaris van € 375,- bruto per maand over de periode van 1 juli 2021 tot heden, althans indien de onder 3 van het verzoekschrift omschreven primaire of subsidiaire vordering wordt toegewezen, over de periode van 1 juli 2021 tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.
- 1.3 Om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling van een bedrag aan achterstallig salaris van € 200,- bruto per maand over de periode van 1 januari 2022 tot heden, althans indien de onder 3 van het verzoekschrift omschreven primaire of subsidiaire vordering wordt toegewezen, over de periode van 1 januari 2022 tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.
- 1.4 Om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling van een bedrag aan achterstallige bonus van € 7.120,- bruto, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.
- 1.5 Om PEC Zwolle te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 11,- per maand over de periode van 1 juli 2019 tot heden, althans indien de onder 3 van het verzoekschrift omschreven primaire of subsidiaire vordering wordt toegewezen, te berekenen over de periode van 1 juli 2019 tot de einddatum van de Arbeidsovereenkomst.
- 1.6 Om PEC Zwolle te veroordelen tot de kosten van deze arbitrageprocedure.
- 1.7 Om PEC Zwolle te veroordelen tot vergoeding aan Willems van de door hem gemaakte kosten voor juridische bijstand.



2. PEC Zwolle heeft op 13 oktober 2022 een verweerschrift met vijf producties ingediend met het verzoek aan de Arbitragecommissie Willems niet-ontvankelijk te verklaren, althans zijn verzoeken en vorderingen af te wijzen onder veroordeling van Willems in de kosten van de procedure, waaronder begrepen het (na)salaris van de gemachtigde van PEC Zwolle.
3. Op 31 oktober 2022 heeft Willems per e-mail drie aanvullende producties in het geding gebracht.
4. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 1 november 2022. Willems is in persoon verschenen, bijgestaan door mr. W.K. van Zetten. Namens PEC Zwolle zijn verschenen de heren Breemhaar en Czaikowski, bijgestaan door mr. J.A. Hamelink.
5. Partijen hebben gebruik gemaakt van de gelegenheid om het verzoekschrift respectievelijk het verweerschrift toe te lichten. Willems heeft daarbij gepleit aan de hand van een schriftelijke pleitnota. Vervolgens hebben partijen gebruik gemaakt van de mogelijkheid te re- en dupliceren, waardoor zij over en weer hebben kunnen reageren op hetgeen door de wederpartij tijdens de mondelinge toelichting (pleidooi) naar voren is gebracht. Ter zitting heeft Willems zijn eis verminderd, met dien verstande dat indien de Arbitragecommissie op het primaire verzoek oordeelt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd met wederzijds goedvinden, hij geen aanspraak maakt op een transitievergoeding.

Bevoegdheid

6. Beide partijen zijn lid van de KNVB. Ingevolge artikel 8 van de statuten juncto artikel 1 van het Arbitragereglement is de Arbitragecommissie bevoegd van het onderhavige geschil kennis te nemen. Voorts is in artikel 17.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen bepaald dat alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met de arbeidsovereenkomst ontstaan met uitsluiting van de gewone burgerlijke rechter ter beslissing zullen worden onderworpen aan de Arbitragecommissie. De bevoegdheid van de Arbitragecommissie is niet door partijen betwist.



Kern van het geschil

7. Het geschil tussen partijen spitst zich toe op de vraag of de arbeidsovereenkomst met Willems door PEC Zwolle is beëindigd en Willems aanspraak kan maken op een contractuele vergoeding in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Subsidiair twisten partijen over de vraag of de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst behoort te worden ontbonden en of ter zake aan Willems een vergoeding dient toe te komen.

Feiten en omstandigheden

8. De Arbitragecommissie gaat bij de beoordeling uit van de onderstaande feiten en omstandigheden, die naar het oordeel van de Arbitragecommissie als enerzijds gesteld en anderzijds niet of onvoldoende betwist, tussen partijen vaststaan:
- a. Willems is op basis van een arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2019 als technisch manager bij PEC Zwolle in dienst getreden.
 - b. Partijen zijn een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van vier jaar.
 - c. Het bruto maandsalaris bedraagt thans (in ieder geval) € 9.625,- per maand.
 - d. In de arbeidsovereenkomst is onder meer het volgende bepaald:
 - “1.4. *Werknemer is in tegenstelling tot de bepalingen in de wet, alsmede toepasselijke cao, onder voorwaarden bereid mee te werken aan een tussentijdse beëindiging van het arbeidscontract met wederzijds goedvinden. Mocht Werkgever het arbeidscontract willen beëindigen voor 30 juni 2022 dan is Werkgever op het moment van beëindigen een vergoeding verschuldigd aan Werknemer ter hoogte van € 175.000.*



Indien de Werkgever de overeenkomst tussentijds wenst te beëindigen in het vierde jaar (de periode 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023) van de overeenkomst, heeft werknemer recht op betaling van het bruto maandsalaris voor de resterende duur van de overeenkomst. Onder tussentijdse beëindiging wordt in dit artikel (1.4) enkel verstaan beëindiging met wederzijds goedvinden. Een en ander wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

7.1 (...)

Bij gebleken positieve beoordeling op basis van de jaarlijkse functioneringsgesprekken (als eerste in de zomer van 2020), kan het salaris bovenop de voor dat seizoen geldende normale verhoging (als vastgesteld in het Directieoverleg) maximaal 2 maal worden verhoogd met een extra toeslag van € 375,-- per maand.

9.1 *De Werknemer heeft voor ieder volledig kalenderjaar dat het dienstverband voortduurt recht op tenminste 22 vakantiedagen met behoud van salaris en emolumenten.*

9.2 *Extra gewerkte uren op wedstrijddagen worden middels 10 extra vakantiedagen gecompenseerd, op basis van een volledige aanstelling en een volledig gewerkt seizoen (pro rato)."*

- e. Begin mei 2022 degradeerde PEC Zwolle uit de Eredivisie.
- f. Op 23 mei, 25 mei en 30 mei 2022 hebben (telefoon)gesprekken plaatsgevonden tussen Willems enerzijds en de heer Breemhaar (hierna: 'Breemhaar') en de heer Van der Kolk (hierna: 'Van der Kolk') anderzijds. Tijdens deze gesprekken is door Breemhaar en Van der Kolk (onder meer) aan Willems medegedeeld dat er voor hem als technisch manager geen toekomst is binnen PEC Zwolle.
- g. Op 31 mei 2022 heeft Willems een e-mail verzonden aan Breemhaar en Van der Kolk. Willems schrijft daarin:



"Beste Meine,

Zoals beloofd kom ik bij je terug op onze gesprekken van vorige week maandag, woensdag en gisterenmiddag.

Laat ik eerst nog een keer benadrukken dat ik het jammer vind dat het bestuur en de RvC van mening zijn dat mijn positie als technisch manager niet meer houdbaar is en er voor mij geen toekomst is binnen PEC Zwolle. Ik was het liefst met ziel en zaligheid aan de slag gegaan om de club zo snel mogelijk terug te brengen naar de Eredivisie en denk ook echt dat ik daarvoor de juiste man was geweest maar jullie hebben helaas besloten om met mij te stoppen en het technisch beleid aan Marcel toe te vertrouwen. Uiteraard ben ik daarover teleurgesteld maar jullie besluit is duidelijk en ik zal alles zo goed mogelijk proberen over te dragen aan Marcel.

Voor wat betreft de afwikkeling van mijn arbeidsovereenkomst is het voor mij heel simpel. We hebben hier niet voor niets vooraf afspraken over gemaakt en net zoals ik mijn deel van die afspraken gewoon zal nakomen, ga ik ervan uit dat de club dat ook doet en mij de contractueel afgesproken afkoopsom (175k) betaalt. Uiteraard sta ik er wel voor open om in alle redelijkheid een betaling in termijnen af te spreken. Overigens staan ook al langere tijd een aantal andere financiële issues open (niet doorgevoerde salarisverhoging vanaf 1 juli 2021, niet doorgevoerde inflatiecorrectie vanaf 1 januari 2022, niet uitgekeerde bonus, niet betaalde bijdrage in ziektekosten etc.) dus dit is wel het moment om die nu ook gelijk op te lossen. ik stel voor dat jullie me een concept vaststellingsovereenkomst sturen waarin deze punten allemaal zijn verwerkt en me ook direct een concept sturen voor het persbericht dat er eind van de week uitgaat.



Tenslotte hoop ik net als jullie dat we dit snel en op nette wijze met elkaar kunnen afwikkelen op basis van de gemaakte afspraken zodat we ons allemaal kunnen focussen op de toekomst.

Groet,
Mike”

- h. Op 2 juni 2022 ontvangt Willems van Breemhaar een concept van een persbericht. Op 3 juni 2022 wordt dit persbericht gepubliceerd. In dit persbericht is onder meer het navolgende opgenomen:

“Nadat is besloten om een statutair directeur voor technische zaken aan te stellen heeft de AVA Marcel Boudesteyn gevraagd deze rol te vervullen. Marcel Boudesteyn heeft aangegeven deze nieuwe uitdaging graag op te pakken. Dit houdt in dat Mike Willems zal stoppen als technisch manager en zijn taken zal overdragen aan Marcel Boudesteyn deze periode. Wij willen Mike Willems bedanken voor zijn inzet en betrokkenheid bij PEC Zwolle in de afgelopen jaren.”

- i. Willems heeft op 9 juni 2022 een e-mail verzonden aan Breemhaar en Van der Kolk met de volgende tekst:

“Beste Meine,

Na mijn e-mail van 31 mei jl. zijn we inmiddels bijna 10 dagen verder en heb ik nog geen enkele reactie van jullie mogen ontvangen. Wel is in de tussentijd op 3 juni jl. het persbericht uitgegaan waarin door PEC Zwolle is gecommuniceerd dat Marcel mijn functie overneemt en ik bij de club vertrek. Eerlijk gezegd heeft dit bij mij wel tot enige verbazing en zelfs teleurstelling geleid, vooral gezien het feit dat jullie mij continu hebben aangegeven dat PEC Zwolle de afwikkeling van mijn arbeidsovereenkomst op een snelle en goede manier wil afhandelen.



Aangezien de afspraken hierover al duidelijk zijn vastgelegd in mijn arbeidsovereenkomst, kan en moet dit wat mij betreft nu ook heel snel geregeld zijn. Ik ga zelf komend weekend op vakantie en neem aan dat jullie begrijpen dat ik dit proces voor die tijd afgerond wil hebben. Graag zie ik daarom morgen een concept vaststellingsovereenkomst tegemoet waarin naast de contractuele exit-regeling ook de andere openstaande (financiële) issues zijn verwerkt.

Ik vertrouw er nog steeds op dat jullie de gemaakte (contractuele) afspraken en gedane beloftes nakomen en dat dit proces spoedig en zonder vervelende juridische procedures wordt afgewikkeld maar behoud me vanzelfsprekend wel alle rechten voor.”

- j. Op 10 juni 2022 heeft Breemhaar Willems per e-mail geantwoord. In zijn e-mail is onder andere opgenomen:

“Beste Mike,

Wij hebben dit samen enkele malen besproken.

PEC Zwolle heeft jou gevraagd een nieuwe uitdaging te zoeken buiten de club. Je hebt aangegeven dat er voldoende mogelijkheden waren voor jou op de arbeidsmarkt.

Zolang je die baan nog niet hebt gevonden zullen wij de contractuele verplichtingen nakomen.

Daarom is artikel 1.4 uit jouw arbeidsovereenkomst ook niet van toepassing op dit moment.

Omgekeerd hebben wij jou de toezegging gedaan dat wij jou ook niet houden aan 1.3 uit diezelfde arbeidsovereenkomst.

Zodra jij overgaat naar een nieuwe werkgever zullen wij jou, dus zonder aanspraken te maken op artikel 1.3, laten vertrekken.

Ik stel voor om na jouw vakantie te bespreken of er nog werkzaamheden zijn die je kunt uitvoeren voor PEC Zwolle.



Is dat niet het geval dan kun je al jouw tijd richten op het zo snel mogelijk in dienst treden bij een andere werkgever.

Zowel voor PEC Zwolle als voor jou is dat de koninklijke weg.

Mocht jij geen andere functie of baan kunnen vinden, dan eindigt de verbintenis met PEC Zwolle op 30 juni 2023 van rechtswege.

*Met vriendelijke groeten en goede vakantie toegewenst,
Meine Breemhaar”*

cc. Frans van der Kolk

- k. Op 12 juni 2022 heeft Willems gereageerd op voornoemde e-mail van Breemhaar. In zijn email is onder meer het navolgende opgenomen:

“Feit is dat PEC Zwolle mij een aantal weken geleden heeft geïnformeerd over haar besluit dat mijn functie door iemand anders zou gaan worden ingevuld en dat voor mij ook geen plek meer is in de organisatie, zonder daarbij overigens aan mij ook maar enig steekhoudend argument te geven.

Ik heb vanaf het begin aangegeven het hiermee volstrekt oneens te zijn en me tot op de dag van vandaag ook altijd beschikbaar gehouden voor het verrichten van mijn contractuele werkzaamheden maar mij werd keer op keer verteld dat het besluit onomkeerbaar was.

Ik ben tot en met aanstaande vrijdag op vakantie en verwacht bij terugkeer per e-mail een concept vaststellingsovereenkomst te hebben ontvangen, waarin naast de contractueel overeengekomen exit-regeling (waarbij ik er in dit stadium nog steeds voor open sta om in redelijkheid over betaling in termijnen te spreken) ook de andere tussen mij en PEC Zwolle openstaande (financiële) issues (zie mijn eerdere mails) zijn verwerkt.

Als ik bij thuiskomst geen concept vaststellingsovereenkomst heb ontvangen, zal ik me verder gaan beraden op de situatie en behoud ik me vanzelfsprekend alle rechten voor. Ik vertrouw er echter nog steeds op dat dit



niet nodig hoeft te zijn en dat dit proces alsnog als heren onder elkaar kan worden afgerond.”

- l. Willems heeft na terugkomst van vakantie geen werkzaamheden meer verricht voor PEC Zwolle.
- m. Op 2 juli 2022 heeft de raadsman van Willems PEC Zwolle aangeschreven en onder meer verzocht aan PEC Zwolle om over te gaan tot betaling van in artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst genoemde bedrag van € 175.000,-.
- n. De heer Jansen heeft op 14 juli 2022 namens PEC Zwolle per e-mail gereageerd. In deze e-mail is onder meer het navolgende opgenomen:

“Als reactie op uw mail/brief van 2 juli het volgende. Met Mike is er meerdere keren gesproken over de situatie binnen PEC Zwolle. In die gesprekken is ook gesproken over de positie van Mike en hoe daar mee om te gaan. Onderdeel van die gesprekken was de mogelijkheid om de samenwerking te beëindigen. Het voorstel van PEC Zwolle was en is om Mike Willems vrij te stellen van arbeid met behoud van loon en hem de mogelijkheid te bieden om vanuit die positie een nieuwe werkomgeving binnen of buiten de voetbal te zoeken. Dit is ook zo gebeurd.”

Standpunten van partijen

- 11. Willems legt, samengevat en voor de beoordeling van deze zaak van belang, aan zijn vorderingen het volgende ten grondslag.
- 12. In artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst hebben partijen een zogenaamde exitregeling afgesproken, op grond waarvan PEC Zwolle bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór 30 juni 2022 een bedrag van € 175.000,- verschuldigd is aan Willems.
Uit de tekst van artikel 1.4 volgt dat de contractuele vergoeding verschuldigd is, indien PEC Zwolle de arbeidsovereenkomst met Willems wilde beëindigen, ook zonder daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.



13. Indien de contractuele vergoeding niet verschuldigd is op basis van de mededeling dat PEC Zwolle de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen, geldt dat PEC Zwolle aan Willems een aanbod heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen conform het bepaalde in artikel 1.4 Willems heeft de mededeling van PEC Zwolle ook zo mogen begrijpen. Dit vloeit voort uit haar handelwijze, waarbij PEC Zwolle aan haar personeel en derden heeft gecommuniceerd dat Willems bij PEC Zwolle was vertrokken en hem bedankt voor de bewezen diensten. Daarnaast was zijn functie overgenomen door de heer Boudesteyn. Willems is niet meer opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden. Het aanbod is door Willems aanvaard.
14. Subsidiair dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden. Willems is van mening dat er sprake is van zodanige omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds moet worden ontbonden. Daarbij stelt Willems dat PEC Zwolle hem in eerste instantie heeft voorgehouden dat hij niet werd meegenomen in het UWV-traject waarbij toestemming is gevraagd om arbeidsovereenkomsten van collega-werknemers op te zeggen. Evenwel is kort nadien met hem gecommuniceerd dat PEC Zwolle de arbeidsovereenkomst beëindigt. De functie van Willems is aan een ander gegeven en dit alles is gecommuniceerd binnen de organisatie en daarbuiten. Willems is op non-actief gezet, zonder enig uitzicht op werkherhvatting.
15. Willems maakt aanspraak op een billijke vergoeding ex artikel 7:671c lid 3 sub b BW, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van PEC Zwolle. De door Willems gestelde feiten en omstandigheden omtrent de aangezegde beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het laten voortduren van de arbeidsovereenkomst zonder daartoe invulling te geven, maakt dat PEC Zwolle ernstig verwijtbaar heeft gehandeld c.q. nagelaten. Voor wat betreft de hoogte van de vergoeding stelt Willems dat gezien op de specifieke omstandigheden van het geval de billijke vergoeding moet worden vastgesteld op een bedrag van € 175.000,-. Indien de Arbitragecommissie geen billijke vergoeding toekent, verzoekt Willems om een vergoeding naar billijkheid ex artikel 7:671c lid 3 sub a BW.



16. Omdat PEC Zwolle ernstig verwijtbaar heeft gehandeld c.q. heeft nagelaten, heeft Willems recht op een transitievergoeding.
17. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft Willems nog aanspraak op uitbetaling van het opgebouwde saldo van niet opgenomen verlofuren.
Willems stelt dat het over de jaren 2019 tot en met 2021 gaat om 479 uur. Voor het jaar 2022 geldt dat deze moet worden vastgesteld op pro rata het werkelijke aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in 2022 heeft voortgeduurd.
18. Willems heeft achterstallig salaris tegoed op grond van een niet doorgevoerde salarisverhoging. Per 1 juli 2021 belooft het salaris € 10.000,- bruto per maand, omdat bij het beoordelingsgesprek op 16 november 2021 is bevestigd dat hij een salarisverhoging van € 375,- bruto per maand gaat ontvangen.
Voorts is PEC Zwolle achterstallig salaris verschuldigd als gevolg van een niet toegepaste inflatiecorrectie, waarbij het salaris van alle werknemers van PEC Zwolle, waaronder Willems, gecorrigeerd zou worden voor inflatie met 2 % vanaf 1 januari 2022.
Willems heeft op basis van de afspraken over het seizoen 2020/2021 aanspraak op een bonus ter grootte van 17,5 %, derhalve € 20.980,- bruto. Willems heeft in december 2021 reeds een bedrag van € 13.860,- bruto ontvangen, zodat een bedrag van € 7.120,- bruto resteert.
19. Op grond van artikel 14.1 van de toepasselijke CAO in combinatie met artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst heeft Willems recht op een bijdrage van € 11,- per maand voor de premie van zijn zorgverzekering. Deze bijdrage is vanaf 1 juli 2019 niet voldaan.
20. PEC Zwolle voert, samengevat en voor zover voor de beoordeling van deze zaak van belang, het volgende verweer.
21. PEC Zwolle heeft de arbeidsovereenkomst met Willems niet beëindigd in mei 2022. PEC Zwolle heeft in mei 2022 aan Willems medegedeeld dat er voor Willems geen toekomst was binnen PEC Zwolle en hem geadviseerd een andere functie te zoeken.



PEC Zwolle had niet de bedoeling de arbeidsovereenkomst met Willems te beëindigen, maar wilde na de vakantie van Willems met hem bespreken welke werkzaamheden hij kon uitvoeren voor PEC Zwolle. Dit gesprek heeft nooit plaatsgevonden.

22. Uit artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst vloeit niet voort dat de daarin genoemde vergoeding reeds verschuldigd is op het moment dat PEC Zwolle aangeeft de arbeidsovereenkomst niet te willen voortzetten na de contractuele einddatum.
23. De wil van PEC Zwolle was niet gericht op tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar slechts op de mededeling dat er voor Willems geen toekomst was bij PEC Zwolle na ommekomst van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. PEC Zwolle heeft geen aanbod gedaan dat door Willems kon worden aanvaard.
24. Ten aanzien van de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst is PEC Zwolle bereid zich neer te leggen bij de wens van Willems tot tussentijdse beëindiging.
25. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van PEC Zwolle. PEC Zwolle heeft Willems niet medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst tussentijds zou worden beëindigd. PEC Zwolle heeft evenmin de functie van Willems vergeven aan een andere werknemer. Deze andere werknemer heeft een andere functie dan die van Willems. PEC Zwolle constateert tot haar teleurstelling dat partijen zich in de communicatie op enig moment verder zijn kwijtgeraakt, waardoor Willems geen werkzaamheden meer heeft verricht voor PEC Zwolle.
26. Ten aanzien van de hoogte van een billijke vergoeding betwist PEC Zwolle dat de afkoopsom van € 175.000,- daarin leidend kan zijn voor het bepalen van de hoogte.
Ten aanzien van een vergoeding naar billijkheid, verwijst PEC Zwolle naar een vonnis van de Arbitragecommissie in de zaak 1562, waarin de vordering werd gematigd.



27. Ten aanzien van de gevorderde transitievergoeding, stelt PEC Zwolle dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van PEC Zwolle als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is ontbonden, waardoor de vordering moet worden afgewezen.
28. Ten aanzien van de vakantie-uren betwist PEC Zwolle de omvang daarvan en verwijst naar een door haar bijgewerkt overzicht. Voorts betwist PEC Zwolle dat Willems recht heeft op 25 vakantiedagen. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft hij jaarlijks recht op 22 vakantiedagen.
29. PEC Zwolle betwist dat aan Willems een salarisverhoging van € 375,- bruto per maand vanaf 1 juli 2021 is toegekend. PEC Zwolle betwist dat bij een beoordelingsgesprek aan Willems deze vergoeding is toegekend.
30. Met betrekking tot een achterstallige bonus over het seizoen 2020/2021 stelt PEC Zwolle dat in het managementoverleg van 29 november 2021 een maximering van de bonus is afgesproken tot 12 %. Willems zou aanwezig zijn geweest bij deze vergadering. De bonus van 12 % is ook voldaan door PEC Zwolle.
31. PEC Zwolle erkent de vorderingen van Willems met betrekking tot de bijdrage zorgverzekering en de inflatiecorrectie van 2 % over zijn maandsalaris met ingang van 1 januari 2022.

Beoordeling van het geschil

32. PEC Zwolle en Willems twisten (onder meer) over de uitleg van artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst.
33. De Arbitragecommissie stelt voorop dat een overeenkomst ingevolge artikel 6:217 lid 1 BW tot stand komt door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Wat de inhoud van een eenmaal gesloten overeenkomst is, hangt af van wat partijen hebben verklaard en uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid, overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen (artikel 3:33 en 3:35 BW).



Bij de uitleg van een schriftelijke overeenkomst moet niet alleen gekeken worden naar de taalkundige uitleg, maar komt het aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden, gelet op hun verklaringen en gedragingen over en weer, redelijkerwijs aan deze bepalingen moeten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Tevens komt betekenis toe aan de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. Dit betreft de zogenaamde Haviltex-maatstaf.

34. Willems stelt dat volgens de tekst van artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst de vergoeding reeds verschuldigd is, indien PEC Zwolle vóór 30 juni 2022 de arbeidsovereenkomst met Willems wilde beëindigen. Willems betoogt hiermee dat de vergoeding reeds verschuldigd is, indien de arbeidsovereenkomst formeel (nog) niet tussentijds is beëindigd.
35. De Arbitragecommissie is van oordeel dat uit artikel de tekst 1.4 van de arbeidsovereenkomst volgt dat partijen zijn overeengekomen dat de vergoeding als bedoeld in artikel 1.4 enkel verschuldigd is, indien de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt met wederzijds goedvinden. De vergoeding is niet verschuldigd indien een partij de overeenkomst wil beëindigen en deze beëindiging vervolgens niet tot stand komt. Uit de door partijen overlegde correspondentie over de totstandkoming van artikel 1.4 blijkt niet dat partijen een andere bedoeling hadden. Daarbij is de Arbitragecommissie van oordeel dat er bij voortduren van de arbeidsovereenkomst geen redelijke grondslag is voor een vergoeding in verband met de wens van een van de contractspartijen om tot beëindiging te komen.
36. Willems stelt dat PEC Zwolle hem een aanbod heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vóór 30 juni 2022 conform artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst, welk aanbod Willems heeft aanvaard.
37. De Arbitragecommissie is met Willems van oordeel dat uit de vaststaande feiten, waaronder de mededelingen van PEC Zwolle aan Willems en het bericht aan derden (waaronder middels een persbericht), volgt dat PEC Zwolle de rol van Willems als technisch manager niet wilde voortzetten. Dit vormt evenwel geen aanbod om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.



Willems heeft er op basis van deze feiten en omstandigheden ook niet op mogen vertrouwen dat de mededeling van PEC Zwolle was gericht op een aanbod tot tussentijdse beëindiging met de door hem genoemde werking van artikel 1.4. Bij de berichtgeving van PEC Zwolle is niet gesproken over essentiële onderdelen, zoals bijvoorbeeld een datum van beëindiging.

38. De Arbitragecommissie zal het primaire verzoek van Willems tot vergoeding van een bedrag van € 175.000,- afwijzen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

39. Willems heeft de Arbitragecommissie subsidiair verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.
40. Bij de beoordeling van het voorliggende ontbindingsverzoek is voor de Arbitragecommissie uitgangspunt dat contracten voor bepaalde tijd tussen professionele voetbalclubs en een professionele technisch manager in beginsel dienen te worden nagekomen. Slechts in bijzondere omstandigheden kan aanleiding ontstaan een dergelijke arbeidsovereenkomst tussentijds te ontbinden.
41. PEC Zwolle heeft met betrekking tot de beslissing van de Arbitragecommissie om al dan niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan, gerefereerd aan het oordeel van de Arbitragecommissie.
42. De Arbitragecommissie stelt vast dat partijen vanaf juni 2022 geen reële invulling geven aan de arbeidsovereenkomst. Mede omdat PEC Zwolle (zo) duidelijk heeft gemaakt dat Willems geen toekomst als technisch manager meer heeft bij PEC Zwolle, terwijl dit naar zijn aard het oogmerk is van de tot stand gekomen arbeidsovereenkomst, dient het verzoek van Willems tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid te worden toegewezen omdat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.



43. De Arbitragecommissie zal overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. In dat geval dient de Arbitragecommissie op voet van het bepaalde in artikel 7:671c lid 3 aanhef BW te bepalen op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De Arbitragecommissie bepaalt de datum van ontbinding op 1 januari 2023.
44. Willems heeft de Arbitragecommissie verzocht aan hem in het geval tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, diverse vergoedingen toe te kennen.
45. Op voet van het bepaalde in artikel 7: 671c lid 3 BW kan de Arbitragecommissie, indien het ontbindingsverzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, die niet tussentijds kan worden opgezegd, indien dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. Daarnaast kan de Arbitragecommissie de werknemer een billijke vergoeding toekennen, indien de ontbinding het gevolg is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Ten slotte kan zij indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer aan de werkgever een vergoeding toekennen.
46. De Arbitragecommissie stelt vast dat niet gesteld of gebleken is dat aan Willems enig verwijt kan worden gemaakt, zodat toekenning van een vergoeding aan PEC Zwolle niet aan de orde komt.
47. Willems heeft ten aanzien van het ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van PEC Zwolle (onder meer) aangevoerd dat PEC Zwolle hem in eerste instantie te kennen zou hebben gegeven dat hij niet zou worden ontslagen in verband met de reorganisatie, verband houdende met de degradatie van PEC Zwolle. Evenwel is kort daarna gebleken dat PEC Zwolle toch geen toekomst meer zag binnen de club voor hem en de functie van Willems aan een andere derde heeft toebedeeld.



43. De Arbitragecommissie zal overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. In dat geval dient de Arbitragecommissie op voet van het bepaalde in artikel 7:671c lid 3 aanhef BW te bepalen op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De Arbitragecommissie bepaalt de datum van ontbinding op 1 januari 2023.
44. Willems heeft de Arbitragecommissie verzocht aan hem in het geval tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, diverse vergoedingen toe te kennen.
45. Op voet van het bepaalde in artikel 7: 671c lid 3 BW kan de Arbitragecommissie, indien het ontbindingsverzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, die niet tussentijds kan worden opgezegd, indien dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag aan loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. Daarnaast kan de Arbitragecommissie de werknemer een billijke vergoeding toekennen, indien de ontbinding het gevolg is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Ten slotte kan zij indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer aan de werkgever een vergoeding toekennen.
46. De Arbitragecommissie stelt vast dat niet gesteld of gebleken is dat aan Willems enig verwijt kan worden gemaakt, zodat toekenning van een vergoeding aan PEC Zwolle niet aan de orde komt.
47. Willems heeft ten aanzien van het ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van PEC Zwolle (onder meer) aangevoerd dat PEC Zwolle hem in eerste instantie te kennen zou hebben gegeven dat hij niet zou worden ontslagen in verband met de reorganisatie, verband houdende met de degradatie van PEC Zwolle. Evenwel is kort daarna gebleken dat PEC Zwolle toch geen toekomst meer zag binnen de club voor hem en de functie van Willems aan een andere derde heeft toebedeeld.



Daarnaast heeft PEC Zwolle intern en extern gecommuniceerd over een afscheid van Willems en heeft zij Willems na de gesprekken in mei 2022 niet meer actief betrokken bij de organisatie, waardoor er geen reëel uitzicht is op werkhervatting.

48. PEC Zwolle stelt daartegenover dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten jegens Willems. Na de gesprekken in mei 2022 is de communicatie tussen partijen vertroebeld en zijn partijen elkaar daarin kwijt geraakt. PEC Zwolle heeft gemeend Willems niet op te roepen om werkzaamheden te verrichten om hem ruimte te geven een andere functie te vinden en de verhoudingen niet onnodig onder druk te zetten.
49. De Arbitragecommissie is van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van PEC Zwolle. Uit de vaststaande feiten volgt dat PEC Zwolle na degradatie uit de Eredivisie geen toekomst meer voor Willems zag als technisch manager binnen haar organisatie.
- De Arbitragecommissie is met PEC Zwolle eens dat partijen zich in het traject steeds verder zijn kwijtgeraakt, mede gelet op de inhoudelijke standpunten over en weer met betrekking tot de uitleg van de arbeidsovereenkomst, in combinatie met de mededeling van PEC Zwolle dat zij binnen de organisatie geen toekomst ziet voor Willems als technisch manager. Dat PEC Zwolle geen reële inspanningen heeft verricht om Willems binnen de organisatie van PEC Zwolle te betrekken na juni 2022 is in de gegeven omstandigheden wel verwijtbaar, doch niet ernstig verwijtbaar, ook mede gelet op de rol van technisch managers binnen professionele voetbalorganisaties.
50. De Arbitragecommissie wijst, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van PEC Zwolle, de door Willems gevorderde billijke vergoeding (ex artikel 7:671 lid 3 sub b BW) en de transitievergoeding (ex artikel 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW) af.
51. De Arbitragecommissie is van oordeel dat PEC Zwolle zich onvoldoende de gerechtvaardigde belangen van Willems met betrekking tot invulling van de arbeidsovereenkomst heeft aangetrokken. Willems heeft er als technisch manager, mede gelet op de daarmee samenhangende reputatie, belang bij dat hij een zinvolle invulling kan geven aan zijn rol binnen PEC Zwolle.



PEC Zwolle heeft evenwel een derde aangesteld, die in ieder geval een belangrijk gedeelte van de werkzaamheden van Willems heeft overgenomen, zonder voor Willems een reële invulling aan te bieden. Daarbij merkt de Arbitragecommissie op dat Willems zelf evenmin weinig inspanningen heeft gedaan om tot een reële invulling van de arbeidsovereenkomst te komen. Evenwel weegt de verplichting van PEC Zwolle om zich als goed werkgever de belangen van Willems aan te trekken, zwaarder.

52. Dat maakt dat de Arbitragecommissie aan Willems een vergoeding naar billijkheid, zoals bedoeld in artikel 7:671c lid 3 BW zal toekennen. De Arbitragecommissie acht bij een voorgenomen ontbindingsdatum van 1 januari 2023 een vergoeding, gelijk aan € 63.617,40 bruto billijk, hetwelk overeenkomt met het in geld vastgestelde loon (maandsalaris en vakantiegeld) over de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.
53. Willems heeft verzocht in de gelegenheid te worden gesteld het verzoek tot ontbinding in te trekken, indien de Arbitragecommissie bij ontbinding een vergoeding toekent aan Willems die lager is dan hetgeen Willems aan bruto inkomen zou hebben ontvangen in de periode tussen de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot en met 30 juni 2023. Aangezien de Arbitragecommissie een vergoeding naar billijkheid toekent, gelijk aan het loon dat Willems zou hebben ontvangen indien de arbeidsovereenkomst tot en met 30 juni 2023 zou hebben geduurd, wordt Willems niet in de gelegenheid gesteld het verzoek tot ontbinding in te trekken.

Verlofuren

54. Willems heeft als productie 22 bewijsstukken overgelegd waaruit zou moeten volgen dat hij over de jaren 2019 t/m 2021 een saldo aan niet opgenomen verlof heeft van 479,76 uur. In het jaar 2022 stelt hij 5 verlofdagen te hebben opgenomen. PEC Zwolle heeft als productie 3 een berekening overgelegd, waaruit volgt dat Willems ultimo 2022 een saldo heeft 387,76 uren.



55. In artikel 9.1 en 9.2 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat Willems recht heeft op 22 vakantiedagen. In verband met extra gewerkte uren op wedstrijddagen worden 10 extra vakantiedagen gecompenseerd, op basis van een volledige aanstelling en een volledig gewerkt seizoen.
56. De Arbitragecommissie gaat bij vaststelling van de verlofuren uit van artikel 9.1 van de arbeidsovereenkomst en een opbouw van 22 vakantiedagen per jaar. Dit heeft tot gevolg, dat gelet op de niet betwiste opname van vakantiedagen, in 2019 een saldo van 14 vakantiedagen resteert.
57. Ten aanzien van het jaar 2020 bestaat er geen verschil van inzicht tussen partijen over opgenomen vakantiedagen. PEC Zwolle heeft in haar overzicht verwerkt dat de wettelijke vakantiedagen over 2020 zijn vervallen.
58. De Arbitragecommissie is van oordeel dat uit artikel 7:640a BW en de Europese regelgeving volgt dat de werkgever een zorg- en informatieplicht heeft met betrekking tot het vervallen van vakantiedagen. Een werkgever dient een werknemer in duidelijke bewoordingen te informeren over het verval van vakantiedagen en een werknemer zoveel als mogelijk in de gelegenheid te stellen zijn vakantiedagen op te nemen (zie ook: Gerechtshof Den Haag 16 november 2021 ECLI:NL:GHDHA:2021:6386). Uit de door PEC Zwolle overgelegde stukken blijkt niet dat PEC Zwolle Willems tijdig heeft geïnformeerd dat hij niet opgenomen vakantiedagen dreigt te verliezen en evenmin heeft PEC Zwolle duidelijk gemaakt dat zij Willems daadwerkelijk in staat heeft gesteld zijn vakantiedagen op te nemen. Bij vaststelling van het saldo van verlofuren zal de Arbitragecommissie geen rekening houden met verval van vakantiedagen zoals gepresenteerd door PEC Zwolle, zodat over 2020 een saldo van 18,47 vakantiedagen resteert.
59. Ten aanzien van het jaar 2021 verschillen partijen evenmin over de opbouw van de vakantiedagen, zulks met inachtneming van hetgeen hiervoor is opgenomen over het totale aantal vakantiedagen per jaar en het verval van vakantiedagen. Over 2021 resteert derhalve een saldo van 20 dagen.



60. Ten aanzien van het jaar 2022 geldt dat, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 31 december 2022 het saldo over 2022 22 dagen belooft, waarbij de Arbitragecommissie uitgaat van een opbouw van 5 compensatiedagen over het eerste half jaar van 2022.
61. Met inachtneming van het bovenstaande resteert een verlofdagensaldo van 74,47 dagen, hetwelk correspondeert met 595,76 uur.

Achterstallig salaris

62. Partijen twisten over de vraag of per 1 juli 2021 een salarisverhoging is toegekend van € 375,-, en daarmee over de vraag of het salaris (exclusief inflatiecorrectie, zie hieronder) € 9.625,- of € 10.000,- bruto per maand belooft.
63. Willems stelt dat de heer Visser van PEC Zwolle bij het beoordelingsgesprek op 16 november 2021 heeft bevestigd dat het salaris van Willems van € 375,- per maand wordt verhoogd met terugwerkende kracht per 1 juli 2021. PEC Zwolle heeft dit standpunt gemotiveerd betwist.
64. De Arbitragecommissie kan uit de aantekeningen op het beoordelingsverslag niet opmaken dat aan Willems een salarisverhoging is toegekend per 1 juli 2021 of een andere datum. Uit de gemotiveerde betwisting van PEC Zwolle volgt dat aan Willems geen salarisverhoging is toegekend. De Arbitragecommissie wijst de vordering van Willems op dit punt af.

Inflatiecorrectie

65. PEC Zwolle erkent dat de inflatiecorrectie van 2 % ten onrechte niet is doorgevoerd met ingang van 1 januari 2022. Ter zitting is gebleken dat, ondanks toezegging van PEC Zwolle in het verweerschrift, de inflatiecorrectie niet is voldaan. De Arbitragecommissie zal de inflatiecorrectie toewijzen, zoals hieronder weergegeven in het dictum.



Achterstallige bonus

66. Willems stelt dat hij over het seizoen 2020-2021 aanspraak kan maken op een bonus van 17,5 % van zijn bruto jaarsalaris. PEC Zwolle heeft dit standpunt gemotiveerd betwist onder verwijzing naar een managementoverleg van 29 november 2021 waarin een maximum van 12 % is afgesproken. Willems heeft dit standpunt tijdens de mondelinge behandeling niet betwist.
67. De Arbitragecommissie is van oordeel dat partijen zijn overeengekomen dat de bonus over het seizoen 2020-2021 gemaximeerd is tot 12 %. Willems heeft deze bonus ook ontvangen.

Bijdrage zorgverzekering

68. PEC Zwolle heeft erkend dat zij de maandelijkse bijdrage zorgverzekering ad € 11,- vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst niet heeft voldaan. De Arbitragecommissie zal de inflatiecorrectie toewijzen over de periode van 1 juli 2019 tot en met de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Proceskosten

69. De Arbitragecommissie zal PEC Zwolle als overwegend in het ongelijk gestelde partij, veroordelen in de kosten van deze procedure zowel aan de zijde van de KNVB als aan de zijde van Willems.

De beslissing

Rechtdoende als goede personen naar billijkheid

1. De Arbitragecommissie ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 januari 2023 onder toekenning van € 63.617,40 bruto ten laste van PEC Zwolle aan Willems.



2. De Arbitragecommissie veroordeelt PEC Zwolle om aan Willems te betalen:
 - a. de achterstallige verlofuren met een saldo van 595,76 uur;
 - b. een bedrag aan achterstallig salaris van € 192,50 bruto per maand, over de periode vanaf 1 januari 2022 tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zulks te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging van 25 %;
 - c. achterstallige bijdrage zorgverzekering van € 11,- per maand over de periode van 1 juli 2019 tot en met de einddatum van de arbeidsovereenkomst;
3. De Arbitragecommissie veroordeelt PEC Zwolle in de kosten van de procedure zijnde € 900,- aan de zijde van de KNVB en € 900,- aan de zijde van Willems.
4. Wijst af het meer of anders gevorderde.

Aldus gewezen te Zeist op 28 november 2022



mr. F.W.H. van den Emster, voorzitter

mr. J.D. Loorbach, arbiter

Dhr. C.F. Hollestelle, arbiter

mr. drs. G. Barendregt, secretaris